



**Implementatie Regeling
Beheerst Beloningsbeleid
Wft 2014 bij BNG Bank**

Koninginnegracht 2
2514 AA Den Haag
T 070 3750 750
www.bngbank.nl

Datum

3 februari 2015

Onze referentie

1524179

BNG Bank is een
handelsnaam van
N.V. Bank Nederlandse
Gemeenten, statutair
gevestigd te Den Haag,
KvK-nummer 27008387

Preamble

BNG Bank is de bank van en voor overheden en instellingen voor het maatschappelijk belang. De bank draagt duurzaam bij aan het laag houden van de kosten van maatschappelijke voorzieningen voor de burger. BNG Bank streeft niet naar winstmaximalisatie, maar wel naar een redelijk rendement op het eigen vermogen. Het door de bank uitgegeven schuld papier heeft credit ratings van S&P's, Moody's en Fitch die gelijk zijn aan die van de Nederlandse staat. Handhaving van haar hoge kredietwaardigheid is voor BNG Bank een randvoorwaarde om haar doelstellingen te realiseren en vraagt om een prudent risicobeheer. Zo heeft de bank geen handelsportefeuille. BNG Bank heeft voorts een strak kapitalisatiebeleid met minimumgrenzen voor de leverage ratio en de tier 1-ratio. Dat beleid beperkt de actieradius van de bank voor risicodragende financiering. BNG Bank beperkt ten slotte haar financiële dienstverlening tot het werkgebied zoals vastgelegd in haar statuten. Dat wil zeggen dat bij kredietverlening altijd sprake is van enige vorm van overheidsbetrokkenheid. BNG Bank en haar dochtermaatschappijen hebben circa 300 medewerkers in dienst. De lijnen zijn kort, ook omdat vrijwel alle medewerkers van BNG Bank in één kantoor werken. De Raad van Bestuur heeft een omvang van 3 leden. Een van hen vervult de functie van Chief Risk Officer. Het aantal directeuren van BNG Bank en haar dochtermaatschappijen bedraagt 3, respectievelijk 3. De bank kent 2 verbijzonderde vergaderingen van de Raad van Bestuur: het Directieoverleg en het overleg over het Asset & Liability Beleid. In deze vergaderingen komen in aanwezigheid van de verantwoordelijke directeuren de beleidskeuzes met betrekking tot het krediet- en operationeel risico, respectievelijk het markt- en liquiditeitsrisico aan de orde. Besluiten van deze vergaderingen zijn besluiten van de Raad van Bestuur. Beslissingen omtrent het daadwerkelijk aangaan van kredietrisico's in de vorm van het verstrekken van individuele kredieten of het doen van andere investeringen worden genomen door 3 commissies die binnen de door de Raad van Bestuur vastgestelde beleidskaders vallen. Het betreft de Kredietcommissie, de Commissie Financiële Tegenpartijen en het Investment Committee. Daarnaast kent de bank een Commissie Kapitaalbeleid en Financiële Regelgeving. Alle genoemde commissies worden voorgezeten door een lid van de Raad van Bestuur. Bij het ontbreken van unanimiteit vindt escalatie van de besluitvorming naar de Raad van Bestuur plaats. BNG Bank heeft een beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur, het senior management en de overige medewerkers. Het beleid voor elk van deze geledingen is integraal gepubliceerd op bngbank.nl.

Datum

3 februari 2015

Onze referentie

1524179

Pagina

2

Implementatie

Met de Regeling beheerst beloningsbeleid (RBB) Wft 2014 wordt de gelijklopende regeling uit 2011 vervangen. De RBB 2014 is een actualisering van de RBB 2011, gebaseerd op de vierde richtlijn kapitaalvereisten (richtlijn nr. 2013/36/EU, CRD IV). Richtinggevend bij de implementatie van de RBB waren de guidelines met betrekking tot beloningsbeleid van de European Banking Authority (EBA). Hieronder volgt een artikelsgewijze verantwoording van de wijze waarop BNG Bank de RBB heeft geïmplementeerd.

Datum

3 februari 2015

Onze referentie

1524179

Pagina

3

Begrippen

(artikel 1)

De RBB is formeel van toepassing op BNG Bank en haar dochtermaatschappij BNG Vermogensbeheer. BNG Bank is een kredietinstelling als bedoeld in artikel 3:17, eerste lid, van de Wft. BNG Vermogensbeheer is een beleggingsonderneming als bedoeld in artikel 3:17, derde lid, van de Wft. De bank past de RBB ook toe op haar dochtermaatschappij BNG Gebiedsontwikkeling, hoewel dit geen financiële onderneming is in de zin van de Wft.

Bij alle drie de genoemde instellingen wordt het interne toezicht uitgeoefend door een raad van commissarissen. De Raad van Commissarissen van BNG Vermogensbeheer bestaat uit twee leden van de Raad van Bestuur van BNG Bank. De Raad van Commissarissen van BNG Gebiedsontwikkeling bestaat uit twee leden van de Raad van Bestuur en één lid van de directie van BNG Bank.

Identified Staff

(artikel 2)

Op basis van een door Compliance uitgevoerde analyse en intern beleid heeft de Raad van Bestuur de samenstelling van de zogenaamde 'Identified Staff' van BNG Bank en haar dochtermaatschappijen als volgt vastgesteld:

- Raad van Bestuur;
- senior management (directie en stafhoofden);
- overige medewerkers: hoofden Risk Control, Kredietrisicobeoordeling, Planning & Control, Treasury/Portefeuillebeheer, Accountdesk, Capital Markets, Midoffice, Backoffice, Applicatie- en Productbeheer en IT & Facilitaire Zaken, alsmede de business managers Onderwijs & Zorg en Gestructureerde Financieringen en de adjunct-directeur BNG Gebiedsontwikkeling;

Op deze functionarissen zijn de RBB-bepalingen met betrekking tot variabele beloning van toepassing.

De analyse van de Identified Staff is door de Raad van Commissarissen besproken en goedgekeurd. Indien daar aanleiding toe is, adviseren de controlefuncties tot wijziging van de Identified Staff.

Toepassing

(artikel 3)

In 2014 heeft BNG Bank haar implementatie van de RBB op onderdelen aangepast. Per heden is de toepassing van de RBB door BNG Bank en haar dochtermaatschappijen in overeenstemming met de hieronder gegeven toelichting.

Datum

3 februari 2015

Onze referentie

1524179

Risicobeheersing

(artikel 4)

Risk Control heeft een initiële risicoanalyse van het beloningsbeleid uitgevoerd. Beoordeeld zijn de totale loonsom, de variabele beloning van de Raad van Bestuur en de variabele beloning van de overige functionarissen die tot de 'Identified Staff' worden gerekend. Daarnaast is een integriteitsrisico-analyse uitgevoerd. De conclusie luidde dat BNG Bank haar medewerkers marktconform betaalt; voorts dat de variabele beloningen van de Raad van Bestuur ex ante risicogewogen zijn en nadrukkelijk gekoppeld aan de risk appetite van de bank (ook wat het uitgestelde gedeelte betreft). De resultaatgerichte afspraken van de functionarissen die tot de Identified Staff worden gerekend bevatten geen incentives om extra risico's aan te gaan. De salariskosten zijn voor het bedrijf goed te dragen. In de gevallen waarop een beroep op proportionaliteit is gedaan is er geen reden om aan te nemen dat dit zal leiden tot handelingen die het risicoprofiel van de bank in materiële zin nadelig zullen beïnvloeden.

De risicoanalyse is door de Raad van Commissarissen besproken en goedgekeurd. De risicoanalyse wordt jaarlijks herhaald.

Pagina

4

Bedrijfsstrategie

(artikel 5)

De missie van BNG Bank is vertaald in de volgende strategische doelstellingen: het behoud van substantiële marktaandelen in het Nederlandse publieke en semipublieke domein (effectiviteit) en het behalen van een redelijk rendement voor de aandeelhouders (efficiëntie). Dit zijn langetermijndoelstellingen die jaar op jaar deel uitmaken van de doelstellingen voor de variabele beloning van alle functionarissen die tot de Identified Staff worden gerekend. Alleen zolang BNG Bank haar soliditeit (hoge kredietwaardigheid, hoge mate van integriteit) weet te handhaven zijn deze doelstellingen realiseerbaar.

Vaste en variabele beloning

(artikel 6)

De primaire beloning bestaat uit een vaste en een variabele component.

Het vaste deel van de beloning is opgebouwd uit 12 keer het maandsalaris plus 8% vakantietoelage (jaarlijks in de maand mei). Overige medewerkers, waarvan uitgezonderd de Raad van Bestuur, directeuren en stafhoofden, ontvangen een dertiende maand. Waar van toepassing ontvangen directeuren, stafhoofden en overige medewerkers (uitgezonderd de Raad van Bestuur) compensatie voor de 40-urige werkweek. Overige medewerkers ontvangen waar van toepassing een marktwaardetoeslag. Algemene verhogingen uit hoofde van de CAO Banken, eenmalige uitkeringen daaronder begrepen, zijn van toepassing.

Het variabele deel van de beloning bestaat uit de beoordelingstoeslag en waar van toepassing winstuitkering en gratificaties. De kwantitatieve doelstellingen die de Raad van Commissarissen van BNG Bank heeft vastgesteld voor de Raad van Bestuur gelden op gelijke wijze en met een gelijke weging voor de

directeuren/stafhoofden/overige medewerkers behorend tot de Identified Staff. Uitzondering vormen de controlefuncties, waarvoor een weging met een verhouding van 10%/90% geldt. Daarnaast worden persoonlijke doelstellingen vastgesteld die zijn toegesneden op de individuele functionaris. Met de overige medewerkers worden aan het begin van elk jaar resultaatgerichte afspraken (RGA's) gemaakt. De RGA's dienen in lijn te liggen met de afdelings- en organisatiedoelstellingen en het voor BNG Bank nagestreefde risicoprofiel.

Datum

3 februari 2015

Onze referentie

1524179

Pagina

5

Ontwijkverbod

(artikel 7)

De bank maakt geen gebruik van vehikels of methoden die het mogelijk maken de bepalingen in de RBB te ontwijken.

Interne toezichthouder en algemene vergadering van aandeelhouders

(artikel 8)

De taken en werkzaamheden van de Raad van Commissarissen met betrekking tot het beloningsbeleid zijn vastgelegd in het reglement van de Raad van Commissarissen.

De Raad van Commissarissen heeft de algemene beginselen van het beloningsbeleid voor alle medewerkers van de bank goedgekeurd en toetst de algemene beginselen van dit beleid jaarlijks. Het betreft het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur, het senior management (directie en stafhoofden) en de overige medewerkers. Jaarlijks wordt aan de Raad van Commissarissen gerapporteerd over de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid voor alle drie de genoemde geledingen. De Interne Auditdienst (IAD) van BNG Bank voert jaarlijks een audit uit op de naleving van wet- en regelgeving. Opzet, bestaan en werking van het beloningsbeleid worden daarin meegenomen.

Het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur is op 27 april 2009 goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De implementatie van de RBB heeft niet geroepen tot aanpassing van dit beleid.

Medewerkers in controlefuncties

(artikel 9)

BNG Bank kent de volgende controlefuncties: Risk Control, Compliance en de IAD. De taken en verantwoordelijkheden van Risk Control, Compliance en de IAD zijn vastgelegd in respectievelijk het Risk Control Charter, het Compliance Statuut en het Internal Audit Charter. De dochtermaatschappijen van BNG Bank hebben geen eigen controlefuncties, de controlefuncties van BNG Bank richten zich derhalve ook op de dochtermaatschappijen. De hogere leidinggevende medewerkers die controlefuncties uitoefenen behoren tot de Identified Staff.

Het belangrijkste uitgangspunt voor de controlefuncties is dat zij hun werkzaamheden op onafhankelijke wijze kunnen verrichten waarbij belangenconflicten worden voorkomen of beheerst:

- de medewerkers in controlefuncties zijn ervaren en deskundig en hebben voldoende gezag, zij ontvangen een adequate beloning en hebben toegang tot opleidingsfaciliteiten;
- de beloning van de medewerkers in controlefuncties is overwegend vast;
- de variabele beloning van medewerkers in controlefuncties is (hoofdzakelijk) gebaseerd op functiespecifieke doelstellingen;
- medewerkers in controlefuncties worden beoordeeld door de functionele lijn en

niet of slechts gedeeltelijk door het management van het bedrijfsonderdeel waarop zij toezicht houden (bij BNG Bank vindt beoordeling altijd plaats door de hiërarchische lijn);

- de beloning van medewerkers in controlefuncties is in beginsel niet afhankelijk van de (financiële) prestaties van het bedrijfsonderdeel waarop zij toezicht houden; de beloning van medewerkers in controlefuncties mag voor een beperkt gedeelte afhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat van het bovenliggende ondernemingsniveau; indien de beloning afhankelijk is van ondernemingsdoelstellingen zal het risico op een belangenconflict worden gemitigeerd;
- medewerkers in controlefuncties adviseren niet bij zaken indien hierdoor hun variabele beloning hoger kan worden;
- de controlefuncties hebben met betrekking tot het beloningsbeleid een rapportagelijijn naar de Raad van Bestuur en de Remuneratiecommissie (en desgewenst de Raad van Commissarissen).
- de controlefuncties kunnen escaleren naar de voorzitter van de Remuneratiecommissie in geval van conflicten met de Raad van Bestuur over het beloningsbeleid.

De wijze waarop de controlefuncties, gericht op het voldoen aan de RBB, structureel samenwerken is vastgelegd in een intern beleidsdocument.

Datum

3 februari 2015

Onze referentie

1524179

Pagina

6

Remuneratiecommissie

(artikel 10 en 11)

De Raad van Commissarissen heeft uit zijn midden een Remuneratiecommissie en een Audit & Risk Committee (ARC) ingesteld. De verantwoordelijkheden, taken en werkzaamheden van de Remuneratiecommissie en het Audit & Risk Committee zijn vastgelegd in het Reglement van de Raad van Commissarissen. Alle besluitvorming van de Raad van Commissarissen over beloningen wordt voorbereid door de Remuneratiecommissie. Alle besluitvorming van de Raad van Commissarissen over het risicoprofiel, de risicobeheersingssystemen en de risicobereidheid wordt voorbereid door het Audit & Risk Committee. De commissie is vanuit haar taak betrokken bij de voorbereiding van besluitvorming omtrent invoering en (materiële) wijzigingen van het beloningsbeleid.

Opbouw prestatiegerelateerde beloning en prestatiebeoordeling

(artikel 12)

Jaarlijks stelt de Raad van Commissarissen de door de Raad van Bestuur te behalen doelstellingen vast. Deze worden afgestemd op de langetermijnstrategie van de bank en zijn concreet en ambitieus. Zij bestaan enerzijds uit een aantal kwantitatieve doelstellingen; daarnaast worden kwalitatieve doelstellingen overeengekomen die voor de bedrijfsvoering en/of voor het functioneren van de bestuursleden van belang zijn. De variabele beloning wordt voor ten minste 50% gebaseerd op niet-financiële criteria. Het relatieve gewicht van de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen wordt jaarlijks vastgesteld. Per doelstelling wordt vastgesteld welk relatief gewicht deze heeft in het totaal der doelstellingen. Ten slotte wordt – eveneens per doelstelling – vastgesteld in welke mate over- of onderschijding van het gestelde doel van invloed is op de toekenning van het desbetreffende deel van de variabele beloning.

Voor de leden van de Raad van Bestuur worden geen individuele doelstellingen vastgesteld. In het reglement van de Raad van Bestuur is vastgelegd dat voor de

vervulling van de gezamenlijke taak van de Raad van Bestuur de leden van de Raad van Bestuur gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen. Elk lid is aanspreekbaar op de invulling van deze verantwoordelijkheid. Gelet op deze bepaling omtrent collegiaal bestuur (met zo nodig onderlinge vervanging), de wens om risicovol gedrag van individuele bestuurders te vermijden en de omvang van BNG Bank doet BNG Bank voor de toepassing van dit onderdeel van artikel 12 op instellingsniveau een beroep op proportionaliteit, met inachtneming van de CEBS Guidelines.

Aan het eind van het jaar wordt door de Raad van Bestuur gerapporteerd over de bereikte resultaten in verband met de afgesproken doelstellingen. De externe accountant toetst de procedure voor de rapportage over de kwantitatieve doelstellingen op correcte toepassing. Aan de hand van deze rapportage en de bevindingen van de externe accountant beslist de Raad van Commissarissen op voorstel van de Remuneratiecommissie over de toekenning van het variabele beloningsdeel. In het jaarverslag wordt over de gevolgde gang van zaken verantwoording afgelegd.

De kwantitatieve doelstellingen die de Raad van Commissarissen heeft vastgesteld voor de Raad van Bestuur gelden op gelijke wijze voor de overige functionarissen die tot de Identified Staff worden gerekend. Het relatieve gewicht daarvan in het totaal van hun doelstellingen is gelijk aan dat van de Raad van Bestuur. Uitzondering vormen de controlefuncties, waarvoor een weging van 10% geldt. Daarnaast worden persoonlijke doelstellingen en waar van toepassing een budgetdoelstelling (relatief gewicht 5%) vastgesteld. Per vastgestelde persoonlijke doelstelling wordt bepaald welk relatief gewicht deze heeft in het totaal der doelstellingen. Voor zover het gaat om kwantitatieve doelstellingen wordt tevens bepaald in welke mate over- of onderschrijding van het gestelde doel van invloed is op de toekenning van het desbetreffende deel van de variabele beloning.

Aan het eind van het jaar rapporteren de functionarissen over de bereikte resultaten in verband met de afgesproken persoonlijke doelstellingen. Aan de hand van deze rapportage wordt door de Raad van Bestuur, respectievelijk de raden van commissarissen van de dochtermaatschappijen van BNG Bank beslist over de toekenning van het aan de persoonlijke doelstellingen gerelateerde deel van de variabele beloning.

Jaarlijks wordt aan de Raad van Commissarissen gerapporteerd over de toegekende variabele beloningen van de functionarissen die naast de leden van de Raad van Bestuur tot de Identified Staff worden gerekend.

Spreiding prestatiebeoordeling

(artikel 13)

De prestatiebeoordeling van de RvB en de leden van de directie vindt plaats over een periode van vier jaar (het jaar waarin de werkzaamheden worden verricht en de drie daarop volgende jaren). Bij de keuze voor een vierjarige periode is overwogen dat BNG Bank een langrentend bedrijf is. In overeenstemming hiermee zijn de door de Raad van Commissarissen vastgestelde doelstellingen afgestemd op de langetermijnstrategie van de bank. Jaarlijks wordt deze strategie geconfronteerd met een door de bank opgestelde meerjarenvisie op de omgeving waarin zij opereert. Indien wenselijk wordt de strategie bijgesteld. Binnen het kader van dit voortschrijdende proces werkt de bank met jaarplannen. Prestatiebeoordeling over een periode van vier jaar wordt tegen deze achtergrond adequaat geacht.

Datum

3 februari 2015

Onze referentie

1524179

Pagina

7

Solvabiliteit

(artikel 14)

De uitbetaalde totale variabele beloning vormt een relatief bescheiden onderdeel van de salariskosten. Omdat het niet om een significante post gaat, wordt de totale variabele beloning niet specifiek geadresseerd in het Internal Capital Adequacy Assessment Process (ICAAP).

Datum

3 februari 2015

Onze referentie

1524179

Pagina

8

Gegarandeerde variabele beloning

(artikel 15)

BNG Bank kent geen gegarandeerde variabele beloning, ook niet bij indienstneming van nieuwe medewerkers voor maximaal het eerste jaar. Eventuele compensatie uit eerdere dienstbetrekkingen is onderdeel van de vaste beloning en sluit aan bij de langetermijnbelangen van de bank.

Overheidssteun

(artikel 16)

BNG Bank kan geen aanspraak maken op uitzonderlijke overheidssteun.

Verhouding vast – variabel

(artikel 17)

Per 31 december 2014 lag voor 93% van de functionarissen het maximum voor de variabele beloning in de range tot en met 12,5% van de vaste beloning. Voor de leden van de Raad van Bestuur en 17 andere functionarissen lag het maximum voor de variabele beloning in de range van 12,5% tot en met 25%.

Ontslagvergoeding

(artikel 18)

Voor na 2004 benoemde leden van de Raad van Bestuur kan slechts sprake zijn van een ontslagvergoeding indien:

- de overeenkomst op initiatief van BNG Bank wordt beëindigd en deze beëindiging niet haar uitsluitende of voornaamste reden vindt in handelingen, nalatigheden of het functioneren van het desbetreffende lid van de Raad van Bestuur;
- de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een gevolg is van een zodanige wijziging in de machts- of zeggenschapsverhoudingen in de vennootschap dat van het desbetreffende lid van de Raad van Bestuur in redelijkheid niet kan worden gevergd dat hij of zij deze functie blijft vervullen.

In beide gevallen is BNG Bank ten hoogste een vergoeding verschuldigd die gelijk is aan het laatstgenoten jaarsalaris plus vakantietoeslag (het vaste deel van de beloning).

Behoudens één uit het verleden stammende situatie zijn/worden in de arbeidsovereenkomsten met leden van het senior management en overige medewerkers geen ontslagvergoedingen overeengekomen.

Correctie voor risico's en kosten van kapitaal en liquiditeit

(artikel 19)

BNG Bank beschikt over een door de Raad van Commissarissen besproken en goedgekeurde risk appetite (risicobereidheid). Binnen haar risk appetite streeft de bank naar een niveau van de tier-1 ratio dat in overeenstemming is met haar excellente kredietwaardigheid. Voor het beprijzen van de kredietverlening wordt voorts gewerkt met normtarieven ontleend aan een intern ontwikkeld prijsmodel. In

de normtarieven zijn zowel liquiditeits- als solvabiliteitsopslagen opgenomen. De vergoeding voor het gebruik van kapitaal is daarbij gerelateerd aan het minimaal nagestreefde rendement eigen vermogen.

Datum

3 februari 2015

Uitkering in financiële instrumenten

(artikel 20)

Alle door BNG Bank uitbetaalde beloningen luiden in cash. BNG Bank kent geen andere eigendomsbelangen dan aandelen. De aandelen BNG Bank zijn niet beursgenoteerd en mogen slechts in handen zijn van de Staat der Nederlanden, provincies, gemeenten, waterschappen en andere openbare lichamen. De bank kent geen instrumenten waarvan de waarde gekoppeld is aan de waarde van de aandelen BNG Bank, noch andere instrumenten zoals bedoeld in artikel 66, lid 1 bis, punt a) van de herziene richtlijn banken nr. 2006/48/EG, die een goede weerspiegeling zijn van de kredietkwaliteit van de financiële onderneming in het kader van de lopende bedrijfsvoering. Het werkterrein van BNG Bank is statutair beperkt en het risicoprofiel van de bank is laag. De variabele beloning van de leden van de Raad van Bestuur, leden van de directie, stafhoofden en overige medewerkers bedraagt maximaal 20% van het vaste salaris. Gelet op deze omstandigheden, doet BNG Bank voor de toepassing van artikel 20 op instellingsniveau een beroep op proportionaliteit, met inachtneming van de CEBS Guidelines.

Onze referentie

1524179

Pagina

9

Voorwaardelijke toekenning

(artikel 21)

Uitsluitend voor de leden van de Raad van Bestuur en de directie geldt dat 50% van het na beoordeling toegekende bedrag op een geblokkeerde rekening wordt gestort en drie jaar later wordt uitgekeerd, na herbeoordeling. Tussentijds vertrek of overlijden wijzigt de voorwaarden niet. BNG Bank doet voor de toepassing op deze medewerkers van artikel 21 op instellingsniveau een beroep op proportionaliteit, met inachtneming van de CEBS Guidelines.

Uitbetaling en verlaging

(artikel 22)

Bij de toekenning van de variabele beloning wordt de naleving van de risk appetite in de beschouwingen betrokken, alsmede of het behalen van de doelstellingen de continuïteit van BNG Bank op langere termijn kan schaden. In geval van een nettoverlies in een kalenderjaar wordt geen variabele beloning toegekend.¹ Het voorwaardelijk toegekende deel van de variabele beloning wordt uitgekeerd na herbeoordeling, tenzij alsdan is gebleken dat het behalen van de doelstellingen de continuïteit van BNG Bank op langere termijn heeft geschaad. Variabele beloning die is toegekend op basis van onjuiste (financiële) informatie, onethisch of 'non-compliant' gedrag zal worden aangepast. Terugbetaling ('claw back') tot 100% van de totale variabele beloning kan plaatsvinden, indien is vastgesteld dat sprake is van grove nalatigheid of toe te rekenen problemen voor BNG Bank als geheel.

Pensioenbeleid

(artikel 23)

BNG Bank voert geen zelfstandig pensioenbeleid. De pensioenen van de leden van de

¹ Van dit uitgangspunt kan worden afgeweken in geval van eenmalige winsten/verliezen uit hoofde van implementatie van IFRS.

Raad van Bestuur en alle medewerkers van de bank en haar dochtermaatschappijen zijn ondergebracht bij het ABP. Medewerkers van BNG Bank en haar dochtermaatschappijen ontvangen geen discretionaire pensioenuitkeringen als onderdeel van hun variabele beloning.

Datum

3 februari 2015

Onze referentie

1524179

Ondermijning

(artikel 24)

Alle door BNG Bank uitbetaalde beloningen luiden in cash. Aanvullende maatregelen ter voorkoming van de ondermijning door medewerkers van de risicobeheersingseffecten in hun beloningsregeling worden niet nodig geacht. In dit verband wordt ook verwezen naar de bij BNG Bank geldende Regeling privé-beleggingstransacties.

Pagina

10

Disclosure

(artikel 25)

Dit artikel is niet op BNG Bank van toepassing, omdat zij onder artikel 450 van de verordening kapitaalvereisten valt. Voor BNG Vermogensbeheer geldt dat twee personen tot de Identified Staff behoren. Toepassing van artikel 25 op BNG Vermogensbeheer zou leiden tot aantasting van de privacy van de desbetreffende personen. BNG Vermogensbeheer valt voorts onder de strategie, de centrale aansturing, het beleid (waaronder beloningsbeleid) en de gedragsregels van BNG Bank. Gelet op deze omstandigheden, de geringe omvang van de organisatie van BNG Vermogensbeheer en het beperkte risicoprofiel van deze onderneming en van de onder haar beheer staande fondsen/mandaten, doet BNG Bank voor de toepassing van artikel 25 op BNG Vermogensbeheer een beroep op proportionaliteit, met inachtneming van de CEBS Guidelines. Ter zake van de te publiceren informatie wordt aangesloten bij de disclosure van BNG Bank.

Alle in deze tekst genoemde reglementen, statuten en charters en regelingen zijn gepubliceerd op bngbank.nl. Dat geldt ook voor het beloningsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur, het senior management (directie en stafhoofden) en de overige medewerkers.